



การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ปิยพันธ์ พันธุ์โรจน์¹, ชมสุภักดิ์ ครุฑทกะ², วรณวิภา จิตุชัย³, นวลละออ แสงสุข⁴

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2,4}

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต³

E-mail: Piyaphan.nix@gmail.com¹, Fonehrd@hotmail.com², wanwipa_cha@dusit.ac.th³, Nounlaor123@yahoo.com⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (2) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และ (3) เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กลุ่มตัวอย่างคือ กำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำนวน 196 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ เป็นการสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลที่ได้จากการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นเบื้องต้นของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม คือ สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมาย หลักสูตร กำหนดหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหน่วยการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหา กิจกรรมและวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม การวัดและประเมินผล นำโครงสร้างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้อง จากนั้นจึงนำข้อมูลจากการประเมินโครงสร้างหลักสูตรมาปรับปรุงเพื่อให้โครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ทั้ง 5 ด้านของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน เป็นการประเมินโดยการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ 1. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ของกำลังพลนายทหารประทวนหลังการอบรม ($\bar{X} = 8.47$, $SD = .54$) สูงกว่าก่อนการอบรม ($\bar{X} = 7.51$, $SD = .75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า นายทหารประทวนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะจำเป็นทั้ง 5 ด้านเพิ่มมากขึ้น 2. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะของกำลังพลนายทหารประทวนหลังการอบรม ($\bar{X} = 4.18$, $SD = .43$) สูงกว่าก่อนการอบรม ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .42$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า นายทหารประทวนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น 3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมหลังอบรม ได้แก่ ด้านเนื้อหาของหัวข้อการอบรม ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมและวิธีการสอน ด้านเอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมด้านสถานที่และระยะเวลาการฝึกอบรม และการวัดและการประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด 4. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ หลังการอบรมสิ้นสุด ($\bar{X} = 8.47$, $SD = .54$) กับหลังการอบรมผ่านไป 12 สัปดาห์ ($\bar{X} = 8.57$, $SD = .53$) สูงกว่าหลังการอบรมสิ้นสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นั่นคือหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศมีความคงทน 5. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ หลังการอบรม



สิ้นสุด ($\bar{X} = 4.18, SD = .43$) กับหลังการอบรมผ่านไป 12 สัปดาห์ ($\bar{X} = 4.26, SD = .40$) สูงกว่า หลังการอบรมสิ้นสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นั่นคือ หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศมีความคงทน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. นายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศมีสมรรถนะที่จำเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ มีคุณธรรม ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ และด้านเสียสละ 2. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศประกอบด้วยสภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมาย หลักสูตร และหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วยการเรียนรู้ โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ทุกองค์ประกอบความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3. ผลการเปรียบเทียบความรู้และสมรรถนะที่จำเป็น พบว่า นายทหารชั้นประทวนมีความรู้และสมรรถนะหลังอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคงทนเมื่อระยะเวลาผ่านไป 12 สัปดาห์ และนายทหารชั้นประทวน มีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : สมรรถนะ, สมรรถนะที่จำเป็น, นายทหารชั้นประทวน, หลักสูตรฝึกอบรม



Curriculum Development for Strengthening Necessary Competency in Noncommissioned Personnel Officers of the National Defense Studies Institute

Piyaphan Phanwiroj¹, Chomsupak Cruthaka², Wanwipa Chatuchai³, Nounla-or Saengsook⁴

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University^{1,2,4}

Faculty of Education, Suan Dusit University³

E-mail: Piyaphan.nix@gmail.com¹, Fonehrd@hotmail.com², wanwipa_cha@dusit.ac.th³, Nounlaor123@yahoo.com⁴

ABSTRACT

In this dissertation, the researcher examines (1) the essential competencies for non-commissioned officers at the National Defense Studies Institute (NDSI); constructs (2) an essential competencies enhancement program for the non-commissioned officers under study; and evaluates (3) the constructed program. The research was conducted in three steps as follows. Step One was the study of the essential competencies of non-commissioned officers. The sample population consisted of 196 non-commissioned officers at the National Defense Studies Institute (NDSI). The research instrument was a questionnaire concerning the essential competencies with the reliability of .987. Data were analyzed using mean and standard deviation. Step Two was the development of an essential competencies enhancement program for the non-commissioned officers under study. The program was constructed to be in consonance with the findings from the study of essential competencies. The components of the draft training program consisted of the conditions and necessity, objectives, and curriculum. The learning units consisted of the objectives of the learning units, behavioral objectives, contents, activities and training methods, training media, and measurement and evaluation. The draft training program developed was evaluated by five experts for appropriateness and consonance. The information obtained from the evaluation of the draft program was utilized in order to ensure that the draft program was more appropriate. Step Three was the evaluation of the essential competencies enhancement program in five aspects of the non-commissioned officers under study. The evaluation was conducted by the implementation of the program. 1. The comparison of the mean score of the knowledge of the non-commissioned officers under investigation after the training ($\bar{X} = 8.47$, $SD = .54$) was higher than prior to the training ($\bar{X} = 7.51$, $SD = .75$) at the statistically significant level of .01. This means that the non-commissioned officers under study who participated in the training exhibited an increase in all five aspects of essential competencies. 2. The comparison of the mean score of the non-commissioned officers under investigation after the training (\bar{X}



= 4.18, SD = .43) was higher than prior to the training ($\bar{X} = 4.08$, SD = .42) at the statistically significant level of .01. This means that the non-commissioned officers under study who participated in the training exhibited an increase in competencies. 3. The evaluation of participant satisfaction with the training program after the training in the aspects of contents of the training topics; speakers; activities and teaching methods; documents and training media; location and training period; and measurement and evaluation was found to be at a high to the highest level. 4. The comparison of the mean score of the knowledge of the non-commissioned officers under study at the end of the training ($\bar{X} = 8.47$, SD = .54) and twelve weeks after the training ($\bar{X} = 8.57$, SD = .53) was found to be at a higher level than at the end of the training at the statistically significant level of .01. This shows that the training program exhibited retention. 5. The comparison of the mean score of the competencies of the non-commissioned officers under investigation at the end of the training ($\bar{X} = 4.18$, SD = .43) and twelve weeks after the training ($\bar{X} = 4.26$, SD = .40) was found to be at a higher level than at the end of the training at the statistically significant level of .01. This shows that the training program exhibited retention. Findings can be concluded as follows: 1. The non-commissioned officers under study exhibited essential competencies overall at a high level. When considered in each aspect, it was found that all aspects were at a high level in the following descending order: morality; teamwork; accountability; achievement motivation, and sacrifice. 2. The draft essential competencies enhancement training program for non-commissioned officers at NDSI consisted of the conditions of problems and necessities, objectives, curriculum, and five learning units. The experts examined the program and found that all components exhibited appropriateness at a high level. 3. The comparison of knowledge and essential competencies found that non-commissioned officers under study exhibited knowledge and competencies after the training at a higher level than prior to the training at the statistically significant level of .01. The retention remained twelve weeks after the training. Non-commissioned officers exhibited satisfaction with the implementation of the program overall at the highest level.

Keywords: Competency, necessary performance, noncommissioned military officer, training course



บทนำ

ทหาร เป็นวิชาชีพที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อความมั่นคงของรัฐโดยมีสาระสำคัญ คือ การรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงและอธิปไตยของรัฐ ในอดีตหลายประเทศต้องแข่งขันกันเป็นประเทศผู้นำจึงสร้างอำนาจโดยการขยายอาณาเขตของรัฐของตน การกิจสำคัญของกำลังพลทหาร โดยในอดีตนั้นจึงมุ่งเน้นเกี่ยวข้องกับการทำสงครามหรือการต่อสู้กับรัฐศัตรูภายนอกประเทศ เพื่อดำรงไว้ซึ่งอธิปไตยแห่งรัฐของตน ประชาชนหรือบุคคลของรัฐ จึงเป็นกำลังหลักสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงให้แก่กองทัพ หากกำลังพลมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะตรงตามวัตถุประสงค์ ย่อมส่งผลให้กองทัพนั้นมีความแข็งแกร่ง (กิตติศักดิ์ ร้อนแก้ว, 2559, หน้า 2)

การปฏิบัติการทางทหารด้านการรบ มีปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งชัยชนะ ซึ่งถือว่าเป็นพลังอำนาจทางทหาร อันประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ พลังอำนาจกำลังรบที่มีตัวตน เช่น กำลังพล ยานพาหนะ ยุทธภัณฑ์ อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ต่าง ๆ และพลังอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน (intangible) เช่น ขวัญ กำลังใจ ความกล้าหาญ ความเสียสละ ความรักชาติ รักแผ่นดิน ความเอื้อเฟื้อ ความมูมานะอดทน การฝึกซ้อม รวมถึงความรู้ความสามารถ และสมรรถนะด้านต่าง ๆ จึงเห็นได้ว่าคนเป็นได้ทั้งกำลังรบที่มีตัวตนและไม่มีตัวตน ดังนั้นการทำสงครามเพื่อต่อสู้ประหัตประหารกันด้วยพลังอำนาจกำลังรบที่มีตัวตน ไม่สร้างผลดีต่อฝ่ายใด มีแต่ความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน การรบบนนี้ไม่ถือว่าเป็นยอดแห่งชัยชนะ ดังขุนวุธปราชนัแห่งพิชัยยุทธ กล่าวไว้ว่า “การชนะร้อยทั้งร้อยมิใช่วิธีการอันประเสริฐแท้ แต่ชนะโดยไม่ต้องรบเลย จึงถือว่าเป็นวิธีอันวิเศษยิ่ง” ซึ่งสอดคล้องหรือสอดคล้องกับคำคมของไทยที่ว่า “ชนะด้วยอาวุธ จะสิ้นสุดด้วยความแค้น ใช้ธรรมะ

ชนะแทน จะสุดแสนสบาย” การได้ชัยชนะด้วยพลังอำนาจกำลังรบที่มีตัวตนและพลังอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน มีปัจจัยอันสำคัญก็คือทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว (อักรินทร์ กำไญบุญ, 2561, หน้า 16)

ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น เพราะได้เล็งเห็นแล้วว่า แม้จะมีทรัพยากรธรรมชาติจำกัด แต่ถ้าพลเมืองในประเทศมีคุณภาพมีสมรรถนะดี มีการศึกษา มีความสำนึกดีในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ประเทศชาติย่อมมีความเจริญก้าวหน้าในทันใดเดียวกัน ถ้าประเทศใดประกอบด้วยพลเมืองที่ไร้คุณภาพ ถึงแม้จะมีทรัพยากร ธรรมชาติ อย่างอุดมสมบูรณ์เพียงใด ก็จะไม่สามารถรักษาทรัพยากร-ธรรมชาติที่มีอยู่ และใช้ทรัพยากรนั้นให้เกิดความคุ้มค่าได้ เพราะฉะนั้น มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งกว่าทรัพยากรธรรมชาติใด ๆ

เพราะฉะนั้น เราจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งก็คือ การทำให้มนุษย์เจริญขึ้น พัฒนาสมรรถนะมากขึ้น จนในที่สุดกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศ กระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลเพิ่มพูนความรู้ และทักษะมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจหลักขององค์กรและหน่วยงาน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคน ซึ่งจะส่งผลไปถึงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง ด้วยเหตุที่มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงาน



และงานที่มีคุณภาพก็ต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ (สุมิตร สุวรรณ, 2561, หน้า 3)

การฝึกอบรมจึงถือเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้นเป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว อีกทั้งมีประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิค วิชาการ และความชำนาญ การเพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน แล้ว ยังสามารถแก้ปัญหาในองค์กรการฝึกอบรม โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม (พิเจตส์ ประยุทธ์สินธุ์ และอรุณ จุติผล, 2563, หน้า 43)

เนื่องจากการที่กองบัญชาการกองทัพไทยได้ให้ความสำคัญกับกำลังพลในทุกระดับ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กร จึงมีการสร้างและจัดหลักสูตรให้กับนายทหารในระดับต่าง ๆ ให้ได้มีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และทักษะตามลักษณะของเหล่าที่ตนสังกัด ในขณะเดียวกัน กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกองกำลังพลทหารก็ได้กำหนดสมรรถนะหลัก 5 ด้านขึ้นซึ่งประกอบไปด้วย (1) เสียสละ (2) คุณธรรม (3) ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ (4) มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ และ (5) ร่วมคิดร่วมทำงานเป็นทีม เพื่อให้กำลังพลในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยทุกนายมีสมรรถนะหลักเดียวกัน เป็นพื้นฐานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกตำแหน่งของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ซึ่งเป็นส่วนราชการด้านการศึกษาของกองบัญชาการกองทัพไทย จัดตั้งขึ้นตาม “พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ

กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552” (2552) มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็น วางแผนอำนวยความสะดวกและดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงาน วิชาการทางด้านความมั่นคงแห่งชาติ การป้องกันราชอาณาจักร การยุทธผสม การยุทธร่วม และการอำนวยความสะดวก การศึกษาอบรมเกี่ยวกับการสงคราม การเมืองและการปฏิบัติการจิตวิทยา รวมทั้งการวิจัยทางยุทธศาสตร์ การเผยแพร่วิชาการทางทหาร รวมทั้งดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการของสภาการศึกษาวิชาการทหาร มีดังนี้จึงต้องนำเอาสมรรถนะหลักดังกล่าวมาปรับใช้กับกำลังพล (กรมกำลังพล, กองพัฒนา-ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล, 2559, หน้า 6-11) มีความมุ่งหมายที่จะให้ทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (สปท.) มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกำลังพลนายทหารชั้นประทวน เนื่องจากมีปริมาณสัดส่วนของกำลังพลมากที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจนำสมรรถนะหลักมาศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของนายทหารชั้นประทวน เพื่อนำมาออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของนายทหารชั้นประทวน จึงได้มีการกำหนดต้นแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกำลังพลนายทหารชั้นประทวน เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นขึ้น โดยในแต่ละสมรรถนะจะต้องมีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ หรือตัวอย่างพฤติกรรม เพื่อแสดงสมรรถนะที่เหมาะสมของแต่ละระดับ เพื่อให้การกำหนดตัวบ่งชี้พฤติกรรมหรือตัวอย่างพฤติกรรมเป็นไปอย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดขึ้น รวมถึงเพื่อสร้างและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ แต่เนื่องด้วยในปัจจุบันยังไม่มีหลักสูตรที่ออกแบบเนื้อหาได้สอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้ที่ทดลองใช้แล้วมีการประเมินอย่าง



แท้จริง ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ โดยผู้วิจัยมุ่งหวังให้งานวิจัยฉบับนี้สามารถพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างให้กำลังพลนายทหารชั้นประทวนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อผลักดันให้กำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กำลังพลนายทหารชั้นประทวนของหน่วยงานทหารต่าง ๆ รวมถึงกำลังพลนายทหารระดับชั้นอื่น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น สามารถพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มตำแหน่งชั้นยศก้าวหน้าในหน้าที่การงานพัฒนาตนเองในการดำรงชีวิตประจำวันให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีส่วนร่วมในการเป็นตัวอย่างที่ดีที่ช่วยพัฒนากลุ่มคนรอบข้าง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
3. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดซึ่งเป็นแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 409 คน เพื่อจัดกลุ่มองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ให้สอดคล้องกับการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 จากนั้นแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหา และปรัชญากำหนดหลักการและวัตถุประสงค์ คัดเลือกเนื้อหาและประสบการณ์เรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม วางแผนการวัดและประเมินผล (2) การประเมินโครงสร้างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินคุณภาพหลักสูตร พิจารณาทั้งความเหมาะสม และความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเหมาะสม และค่าดัชนีความสอดคล้อง (3) ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และแบบประเมินความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น ทั้ง 5 ด้านในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศของ นำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง และ (4) แบบวัดความรู้เกี่ยวกับเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็น ทั้ง 5 ด้าน นำมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ เป็นการประเมินโดยการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกำลังพลนายทหารชั้น



ประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำนวน 30 คน โดยใช้ระยะเวลา 13 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 28-30 มกราคม พ.ศ. 2563 ใช้แผนการทดลองและประเมินวัดก่อน และหลังการทดลอง (One group pre-test and post-test) และทดสอบความคงทน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในโครงสร้างหลักสูตร

2. ข้อสอบวัดความรู้มีลักษณะแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.96 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 5.23 ค่า KR 20 เท่ากับ 0.63 จำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ

3. แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

4. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีค่า IOC ของ อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79

การดำเนินการทดลองฝึกอบรมใช้ระยะเวลา 13 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 28-30 มกราคม พ.ศ. 2563 แต่ละหน่วยฝึกอบรมมีวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญตามหัวข้อฝึกอบรมในหน่วยนั้น ๆ มีการร่วมกันอภิปราย และวิทยากรสรุปการดำเนินการก่อนการทดลองใช้โปรแกรมฝึกอบรมฯ ผู้วิจัยทำการทดสอบผู้เข้าอบรม โดยให้ทำข้อสอบเพื่อวัดความรู้ และประเมินตนเองเกี่ยวกับ

การดำเนินการหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ ผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองทำข้อสอบเพื่อวัดความรู้ และประเมินสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับที่ได้ทดสอบไปก่อนทดลอง และทั้งระยะ 12 สัปดาห์ ผู้เข้ารับการอบรมทดสอบความรู้และประเมินสมรรถนะอีกครั้ง ซึ่งเป็นชุดเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เปรียบเทียบความรู้และสมรรถนะก่อน (O1) กับ หลัง (O2) การฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ โดยใช้สถิติ t test แบบ Dependent โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์

2. เปรียบเทียบความรู้และสมรรถนะของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (O2) กับ หลังสิ้นสุดการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ผ่านไป 12 สัปดาห์ (O3) โดยใช้สถิติ t test แบบ Dependent โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความคงทน

3. ประเมินความพึงพอใจของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อหลักสูตร กำหนดเกณฑ์ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ไม่ต่ำกว่า 3.5)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านมีคุณธรรม ด้านร่วมคิดร่วมทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งมั่นใน



ผลสัมฤทธิ์ ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ และด้าน
เสียสละ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ
จำเป็นของสมรรถนะของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของ
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

สมรรถนะที่จำเป็น	\bar{X}	SD	ระดับ ความ จำเป็น
1) มีคุณธรรม	4.31	0.70	มาก
2) ร่วมคิดทำงานเป็นทีม	4.23	0.71	มาก
3) มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์	4.23	0.70	มาก
4) ดำรงความถูกต้อง พร้อมรับผิดชอบ	4.23	0.69	มาก
5) เสียสละ	4.22	0.74	มาก
รวม	4.24	0.71	มาก

จากตารางที่ 1 อธิบายได้ว่า สมรรถนะที่จำเป็นในกำลัง
พลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกัน
ประเทศ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.71$)
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นทั้ง 5 ด้านอยู่
ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ มีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.31, SD = 0.70$)
ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.72$)
ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.70$)
ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.69$)
และด้านเสียสละ ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.74$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านมีคุณธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, SD = 0.70$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทั้ง 7 ข้อ อยู่ใน
ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่

การแสดงออกถึงการปกป้องและเชิดชูสถาบัน
พระมหากษัตริย์ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.41, SD = 0.69$)
การเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ตามกรอบศาสนาพุทธ หรือ
ศาสนาที่ตนยึดถือ ($\bar{X} = 4.35, SD = 0.67$) การเชื่อถือ
ไว้วางใจได้ในทุกสถานการณ์ สัจจะรักษาคำพูด รวมทั้งกล้า
ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.34, SD = 0.73$)

2. ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าทั้ง 9 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
อันดับแรก ได้แก่ การยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่าง
หลากหลายเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของทีม ($\bar{X} = 4.32, SD = 0.73$)
การรับฟังความคิดเห็นและปรับตัวเข้ากับทีมงานได้
ทุกรูปแบบพร้อมให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.28, SD = 0.66$)
การแสดงความมีน้ำใจในการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ
สมาชิกร่วมทีม ($\bar{X} = 4.27, SD = 0.69$)

3. ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.23, SD = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทั้ง 7
ข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่
การกำหนดแนวทางการทำงานของตนเองได้สอดคล้องตาม
กรอบแนวทางที่กำหนดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.33, SD = 0.68$)
การบอกถึงเป้าหมายของงานในส่วนที่
ตนรับผิดชอบ พร้อมพยายามทำงานในหน้าที่หรืองานที่
ได้รับมอบหมายให้เป็นผลสำเร็จอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน
($\bar{X} = 4.24, SD = 0.73$) การอธิบายถึงเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์
ของงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.70$)

4. ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่าทั้ง 7 ข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
อันดับแรก ได้แก่ ความพร้อมดำเนินงานโดยการปรับปรุง
แก้ไข ไม่กล่าวโทษหรือกล่าวร้ายผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของ
ตนเอง ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.72$) การประพฤติปฏิบัติตน
ตรงไปตรงมาภายใต้หลักการที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.27, SD =$



0.66) ความพยายามปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทุกงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของงานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.65$)

5. ด้านเสียสละ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทั้ง 7 ข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสียสละเพื่อให้งานของหน่วยบรรลุผล ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.81$) ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.70$) และการมีจิตอาสาช่วยผู้อื่น ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.70$)

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ผู้วิจัยนำผลการศึกษา และผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการร่างโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมและวิธีการอบรม สื่อการอบรม และการวัดและประเมินผล พร้อมทั้งเอกสารประกอบหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยแผนการอบรม และเอกสารประกอบการอบรม ผลการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างหลักสูตรที่สร้างขึ้นจากการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งสิ้น 5 ท่าน ประเมินคุณภาพโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงสร้างหลักสูตร ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตร พบว่า โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความสอดคล้องกันในทุกประเด็น

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ทั้ง 5 ด้านของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ประกอบด้วย

1. ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ของกำลังพลนายทหารประทวนหลังการอบรม ($\bar{X} = 8.47$, $SD = .54$) สูงกว่าก่อนการอบรม ($\bar{X} = 7.51$, $SD = .75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า นายทหาร

ประทวนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะจำเป็นทั้ง 5 ด้านเพิ่มมากขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะของกำลังพลนายทหารประทวนหลังการอบรม ($\bar{X} = 4.18$, $SD = .43$) สูงกว่าก่อนการอบรม ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .42$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า นายทหารประทวนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ด้านเนื้อหาของหัวข้อการอบรม ด้านวิทยากร ด้านกิจกรรมและวิธีการสอน ด้านเอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมด้านสถานที่และระยะเวลาการฝึกอบรม และการวัดและการประเมินผล อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกประเด็น ($\bar{X} = 4.59$, $SD = .509$)

4. ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นทั้ง 5 ด้านของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ หลังการอบรมสิ้นสุด ($\bar{X} = 8.47$, $SD = .54$) กับหลังการอบรมผ่านไป 12 สัปดาห์ ($\bar{X} = 8.57$, $SD = .53$) สูงกว่า หลังการอบรมสิ้นสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นั่นคือ หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศมีความคงทน

5. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นทั้ง 5 ด้านของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ หลังการอบรมสิ้นสุด ($\bar{X} = 4.18$, $SD = .43$) กับหลังการอบรมผ่านไป 12 สัปดาห์ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .40$) สูงกว่า หลังการอบรมสิ้นสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นั่นคือ หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศมีความคงทน



ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. การวิจัยสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ในสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านคุณธรรม พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านมีคุณธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าทั้ง 7 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การแสดงออกถึงการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ด้วยความเต็มใจ การเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ตามกรอบศาสนาพุทธ หรือศาสนาที่ตนยึดถือ การเชื่อถือไว้วางใจได้ในทุกสถานการณ์ สัจจะรักษาคำพูด รวมทั้งกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องมาจากการประพฤติปฏิบัติตนตามวินัย กฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบธรรมเนียม และจรรยาบรรณวิชาชีพทหาร ชื่อสัตย์และชื่อตรงต่อหน้าที่ ดำรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นทหาร ปฏิบัติตนได้สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ในฐานะสมาชิกที่ดีของสถาบันทหาร เป็นพลเมืองที่ดีของชาติไม่สร้างความแตกแยกระหว่างหมู่คณะ เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีตามกรอบศาสนาที่ยึดถือ ร่วมแสดงออกถึงการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ด้วยความเต็มใจ และเชื่อถือไว้วางใจได้ในทุกสถานการณ์ สัจจะรักษาคำพูด รวมทั้งกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง สอดคล้องกับแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2-32) ที่กล่าวว่า การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือ การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้องทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นราชการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับอักรินทร์ กำไลบุญ (2561 หน้า 22 – 25) ที่กล่าวว่า สมรรถนะทางจิตใจ หมายถึง ความที่จิตใจมีสมรรถนะอันประกอบด้วยมีคุณภาพจิตดีมีสมรรถภาพจิตดี และมี

สุขภาพจิตดี ความที่ใจมีคุณภาพจิตดี หมายถึง จิตใจมีคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มุทิตา มีความเคารพ มีความกตัญญู เป็นต้น ความที่ใจมีสมรรถภาพจิตดี หมายถึง จิตใจมีขันติ ความอดทน มีสมาธิ ความมีใจตั้งมั่น มีวิริยะ ความเพียร มีสติ ความระลึกเท่าทัน เป็นจิตใจที่เข้มแข็ง เป็นจิตใจที่มีความสามารถ มีความพร้อมที่จะทำงานได้ ความมีสุขภาพจิตดี หมายถึง จิตใจมีความปกติ มีปราโมทย์ มีความเอิบอิม แหม่ชื่นเบิกบาน ผ่องใส สบายใจ และยังสอดคล้องกับสมรรถนะของ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (2563 หน้า 4-7) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี (Integrity and Allegiance) คือ ความยึดมั่นในระบบ เกียรติศักดิ์ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย การไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่นคนใดปฏิบัติ เช่นนั้น มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น

1.2 ด้านร่วมคิดร่วมทำงานเป็นทีม พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทั้ง 9 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่างหลากหลาย เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของทีม การรับฟังความคิดเห็นและปรับตัวเข้ากับทีมงานได้ทุกรูปแบบพร้อมให้ความร่วมมือ การแสดงความมีน้ำใจในการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกร่วมทีม ทั้งนี้เนื่องมาจากการแสดงพฤติกรรมการทำงานในทีมได้สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ ทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบของทีมได้อย่างสมบูรณ์ ครบถ้วน ตรงตามมาตรฐาน รับฟังความคิดเห็นและปรับตัวเข้ากับทีมงานได้ทุกรูปแบบพร้อมให้ความร่วมมือ และนำเสนอแนวทางหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสำนักงาน



คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2-32) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่า รวมถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย ซึ่งยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Miller et al (2001) ที่กล่าวว่าสมรรถนะนำไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 2 มิติ ได้แก่ (1) ใช้ในการวัดและประเมินศักยภาพของบุคลากร การฝึกอบรมพัฒนา และระบบอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีขีดความสามารถที่สูงขึ้น (2) ใช้ในการสร้างค่านิยมหลักให้องค์กร สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในทีมงานและระหว่างทีมงาน (3) มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ คือ บอกถึงเป้าหมายของงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ พร้อมพยายามทำงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผลสำเร็จอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน อธิบายถึงเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างถูกต้อง กำหนดแนวทางการทำงานของตนเองได้สอดคล้องตามกรอบแนวทางที่กำหนดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และสามารถเชื่อมโยงเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงานของตนเองกับหน่วยงานแต่ละระดับได้ และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของกองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2560 หน้า 2 – 23) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม คือ การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกัน ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุดใน อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาระหน้าที่ที่สมาชิกมีต่อทีมนั้นจะเพิ่มมากขึ้นตามระดับของสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติสมาชิกผู้ใดมีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในการทำงานในทีมมากสมรรถนะที่จะผ่านการประเมินก็จะสูงขึ้นด้วย

1.3 มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทั้ง 7 ข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ การกำหนดแนวทางการทำงานของตนเองได้สอดคล้องตามกรอบแนวทางที่กำหนดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย การบอกถึงเป้าหมายของงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ พร้อมพยายามทำงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผลสำเร็จอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน การอธิบายถึงเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องมาจากการบอกถึงเป้าหมายของงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ พร้อมพยายามทำงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผลสำเร็จอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน อธิบายถึงเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างถูกต้อง กำหนดแนวทางการทำงานของตนเองได้สอดคล้องตามกรอบแนวทางที่กำหนดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และสามารถเชื่อมโยงเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงานของตนเองกับหน่วยงานแต่ละระดับได้ ซึ่งสอดคล้องกับกองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2560 หน้า 2 – 23) ที่กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์คือความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุดใน ทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ การมุ่งผลสัมฤทธิ์อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงรวมถึงการรังสรรค์การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย และยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2-32) ที่กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ภารกิจราชการให้ดี ให้มี



ประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่าที่มาตรฐานที่อยู่ คำว่า มาตรฐาน ดังกล่าว อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงาน ของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์ วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นได้ นอกจากนี้การ มุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึง การสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือ การปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย และยังสอดคล้อง กับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (2560 หน้า 7 – 8) ที่กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation- ACH) คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐาน ที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ของตนเองหรือ เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือ กระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิด ที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

1.4 ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านดำรงความถูกต้อง พร้อมรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าทั้ง 7 ข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความพร้อมดำเนินงานโดยการปรับปรุง แก้ไข ไม่กล่าวโทษหรือกล่าวร้ายผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของ ตนเอง การประพฤติปฏิบัติตรงไปตรงมาภายใต้หลักการ ที่ถูกต้อง ความพยายามปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทุกงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานของงานที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ประพฤติปฏิบัติตรงไปตรงมาภายใต้หลักการที่ถูกต้อง พยายามปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทุกงานให้เป็นไปตาม มาตรฐานของงานที่กำหนด ยอมรับผิดข้อผิดพลาดที่เกิดจาก การทำงาน พร้อมดำเนินงานโดยการปรับปรุงแก้ไข ไม่กล่าวโทษหรือกล่าวร้ายผู้อื่น เพื่อประโยชน์ของตนเอง และสามารถชี้แจงเหตุแห่งความผิดพลาดต่อผู้บังคับบัญชา ได้ ภายใต้การมี ข้อมูลที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพล เรือน (2553, หน้า 2-32) ที่กล่าวถึง แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 ว่า การยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์

ผลประโยชน์ของทางราชการ แมตักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจ ยากลำบาก และกล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ ถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ เสียประโยชน์ และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของกอง นโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2560 หน้า 2 – 23) ที่กล่าวว่า การยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือการ ครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก กฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางใน วิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญ ในการสนับสนุนผลักดันให้ ภารกิจหลักขององค์ กรบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการแสดงออกถึง “การยึดมั่นใน หลักการ” การยึดมั่นในหลักการ คือ การถือปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎระเบียบ จรรยาบรรณของวิชาชีพอย่าง เคร่งครัด ตรงไปตรงมา ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่ละ เรื่อง โดยอาจยืดหยุ่นได้ แต่อยู่ในกรอบกติกาของกฎหมาย ศิลธรรม จริยธรรม หรือจรรยาบรรณ แต่หากเป็นการ ยืดหยุ่นหรือปฏิบัตินอกกรอบดังกล่าว ก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็น การยึดมั่นในหลักการอย่างแท้จริง และยังสอดคล้องกับ แนวคิดของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (2563 หน้า 4-7) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความ รับผิดชอบต่อตนเอง องค์การ สังคม และ ประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผล อย่างมีประสิทธิภาพโดย คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ซึ่งประกอบด้วย มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์การ สังคม และ ประเทศชาติ คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และ ปฏิบัติภารกิจจนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

1.5 เสียสละ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพล นายทหารชั้นประทวนของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านเสียสละ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ทั้ง 7 ข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสียสละเพื่อให้งานของหน่วย บรรลุผล ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย



อย่างเต็มกำลัง และ การมีจิตอาสาช่วยผู้อื่น ทั้งนี้ เนื่องมาจากการเสียสละเฉพาะเพื่อให้งานตนบรรลุ มีจิตอาสาช่วยผู้อื่น ไม่ปฏิเสธงานยาก/เสี่ยงอันตราย ทุ่มเททำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แม้จะต้องทำงานล่วงเวลาราชการ อาสาช่วยเหลืองานผู้อื่นหรือส่วนร่วมจนบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย และพร้อมทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2-32) ที่กล่าวถึง แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 ว่า ยึดมั่นในหลักการ โดยยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบียดเบียนด้วยคดีหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดชอบ และรับผิดชอบต่อเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ อัครินทร์ กำใจบุญ (2561 หน้า 22 – 25) ที่กล่าวว่า ความที่จิตใจมีสมรรถนะอันประกอบด้วยมีคุณภาพจิตดีมีสมรรถภาพจิตดี และมีสุขภาพจิตดี ความที่ใจมีคุณภาพจิตดี หมายถึง จิตใจมีคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มุทิตา มีความเคารพ มีความกตัญญู เป็นต้น ความที่ใจมีสมรรถภาพจิตดี หมายถึง จิตใจมีขันติ ความอดทน มีสมาธิ ความมีใจตั้งมั่น มีวิริยะ ความเพียร มีสติ ความระลึกเท่าทัน เป็นจิตใจที่เข้มแข็ง เป็นจิตใจที่มีความสามารถ มีความพร้อมที่จะทำงานได้ ความมีสุขภาพจิตดี หมายถึง จิตใจมีความปิติ มีปราโมทย์ มีความเอิบอิม แขมชื่นเบิกบาน ผ่องใส สบายใจ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบการปฏิบัติภารกิจต้องคิดถึงเป้าหมาย วิเคราะห์สังเคราะห์วางแผนกำกับดูแล ประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีจิตใจที่รักงานมีความอดทนมีความเสียสละมุ่งมั่นทุ่มเท ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยค้ำจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ทางราชการแก่กำลังพลแก่หน่วย มีจิตใจที่มั่นคง ที่สำคัญคือมั่นคงต่อการทำความดี ศรัทธาต่อการทำความดี มุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำความดีด้วยตนเองและชักชวนบุคคลอื่นในการทำความดี และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของกรมกำลังพลทหารเรือ (2562 หน้า 6 – 7) ที่กล่าวว่า Leadership (ความเป็นผู้นำ) หมายถึง ผู้ที่มี

บุคลิกภาพและลักษณะทหารที่ดีมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีวินัย เสียสละ อุทิศตน และตรงต่อเวลา มีความอดทน พากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความกล้าหาญที่จะเผชิญอันตรายจากการรบหรือการปฏิบัติงาน ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อรวมทั้งเป็นผู้มีความรู้มุ่งมั่นทำสิ่งใดทำจริง โดยมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดถือภารกิจและหน้าที่เหนือสิ่งอื่นใด

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยนำผลการศึกษา และผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการร่างโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยงานอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมและวิธีการอบรม สื่อการอบรม และการวัดและประเมินผล พร้อมทั้งเอกสารประกอบหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยแผนการอบรม และเอกสารประกอบการอบรม ผลการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างหลักสูตรที่สร้างขึ้นจากการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งสิ้น 6 ท่าน ประเมินคุณภาพโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงสร้างหลักสูตร ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตร พบว่า โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความสอดคล้องกันในทุกประเด็น ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงพร ศรีชัย และธีรภัทร กุลโกลาส (2563) วิจัยเรื่อง สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 มี 9 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 2) ความตระหนัก (Awareness) 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 6) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 7) ความเป็นผู้นำ (Leading



Others) 8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) และ 9) พันธะสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) และ Taba (1962, p.12) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่มีขั้นตอนคล้ายกับของ Tyler ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนได้แก่ (1) การวินิจฉัยความต้องการ (2) กำหนดจุดมุ่งหมาย (3) การเลือกเนื้อหา (4) การจัดระบบเนื้อหาวิชา (5) การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (6) การจัดลำดับประสบการณ์ (7) กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีประเมินผล

3. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็น ทั้ง 5 ด้านของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน พบว่า หลังการอบรม ($\bar{X} = 9.61, SD = .57$) สูงกว่าก่อนการอบรม ($\bar{X} = 8.29, SD = .57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากกิจกรรมและวิธีการในการจัดกิจกรรมการอบรมแบบการตระหนักรู้ถึงปัญหาเป็นฐานหลักในการจัดกิจกรรมการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับนิรมล ศตวุฒิ (2551, หน้า 110) ได้กล่าวถึง การประเมินเอกสารหลักสูตร ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง หลักการจุดมุ่งหมายโครงสร้างเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเกณฑ์การจบหลักสูตร ตรวจสอบการใช้ภาษาในเอกสารหลักสูตรว่าสื่อสารได้ตรงกันหรือไม่ ข้อกำหนดหรือแนวทางการใช้หลักสูตรมีความชัดเจนเพียงใด และสอดคล้องกับ Saylor, et al. (1981, p. 34) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) เป็นการวางแผนในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ประกอบด้วยจุดประสงค์การเรียนรู้ขอบเขตเนื้อหา กิจกรรม และวิธีการฝึกอบรมซึ่งจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือข้อมูลพื้นฐานที่ได้ในขั้นแรก โดยมีการนำหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการ

แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับวิทยากร หลังจากนั้น ยกร่างเป็นหลักสูตร แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้โครงสร้างหลักสูตรที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในการพัฒนาหลักสูตรนั้น การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและใช้ความยืดหยุ่นในการจัดเนื้อหาสาระ การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องการออกแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายผสมผสานและวิธีการประเมินที่เป็นไปได้ สามารถเชื่อมโยงหลักสูตรลงสู่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงสอดคล้องกับนิรมล ศตวุฒิ (2551 หน้า 64) ที่กล่าวว่า ควรคาดหวังผลที่ครอบคลุมพฤติกรรมทางการศึกษาทั้ง 3 ด้านตามการจำแนก คือ 1) ด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) หรือด้านสติปัญญาหรือด้านความรู้และการคิดประกอบด้วย ความรู้ ความจำเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ การนำเอาสิ่งที่เป็นความรู้ ความจำ ไปทำความเข้าใจ นำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าในสิ่งนั้น หรือเรื่องนั้น 2) ด้านจิตพิสัย (affective domain) เกี่ยวกับพฤติกรรม การตอบสนอง ด้านเจตคติ อารมณ์ความสนใจ ความซาบซึ้ง ความชอบ และค่านิยมของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ การตอบสนอง การตัดสินใจ การจัดระบบคุณค่า และการแสดงคุณค่า และ 3) ด้านทักษะพิสัย (psychomotor domain) เกี่ยวกับ การตอบสนองทางด้านร่างกายของผู้เรียน การแสดงทักษะการทำงาน การเคลื่อนไหว และการใช้อวัยวะร่างกายให้สัมพันธ์กับระบบประสาท ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรม 5 ระดับ คือ การรับรู้ การทำความเข้าใจ การปฏิบัติภายใต้คำแนะนำ การปฏิบัติด้วยตนเอง และการปฏิบัติสิ่งที่ซับซ้อนได้อย่างมั่นใจ

3.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน พบว่า หลังการอบรม ($\bar{X} = 4.90, SD = .05$) สูงกว่าก่อนการอบรม ($\bar{X} = 4.44, SD = .08$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากกิจกรรมและวิธีการในการจัดกิจกรรมการอบรมแบบการตระหนักรู้ถึงปัญหาเป็นฐานหลักในการจัดกิจกรรมการอบรม ซึ่ง



สอดคล้องกับสูตรรัตน์ ครุฑทะ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต พบว่า การพัฒนาหลักสูตรจำลอง เป็นการสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตร คือ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมาย หน่วยอบรม เนื้อหา กิจกรรม และวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม การวัดและประเมินผล เนื้อหาที่ใช้ในหลักสูตรมาจากการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต ในลักษณะบูรณาการเนื้อหาขีดความสามารถเฉพาะผู้เรียนเป็นหลัก การจัดกิจกรรมและวิธีการอบรมโดยใช้การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประสบการณ์จากการมีส่วนร่วมและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต นำโครงสร้างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน ประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้อง จากนั้นจึงนำข้อมูลจากการประเมินโครงสร้างหลักสูตรมาปรับปรุงเพื่อให้โครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับกองพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกำลังพล (2559 หน้า 6-11) ที่กล่าวว่า กองบัญชาการกองทัพไทยได้ให้ความสำคัญกับกำลังพลในทุกกระดับ โดยมีการจัดหลักสูตรให้นายทหารในระดับต่าง ๆ ได้มีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และทักษะตามลักษณะของเหล่าที่สังกัด แต่ในขณะเดียวกัน กองบัญชาการกองทัพไทยได้กำหนดสมรรถนะหลัก 5 ด้านซึ่งประกอบไปด้วย 1) เสียสละ 2) คุณธรรม 3) ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ 4) มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ และ 5) ร่วมคิดร่วมทำงานเป็นทีม เพื่อให้กำลังพลที่กองในสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยทุกนายมีสมรรถนะเดียวกัน ซึ่งสถาบันวิชาการป้องกันประเทศเป็นส่วนราชการด้านการศึกษาของกองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่เสนอ

ความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การประสานวิทยากร ด้านความมั่นคงแห่งชาติ การวิจัยทางยุทธศาสตร์ การเผยแพร่วิทยากรทางทหาร ดังนั้นจึงต้องนำเอาสมรรถนะหลักดังกล่าวมาปรับใช้กับกำลังพล

3.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ด้านเนื้อหาของหัวข้อ การอบรม ด้านวิทยากร ด้านกิจกรรมและวิธีการสอน ด้านเอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมด้านสถานที่และระยะเวลาการฝึกอบรม และการวัดและการประเมินผล อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกประเด็น ($\bar{X} = 4.59$, $SD = .509$) จากกิจกรรมในการฝึกอบรมประกอบด้วย การสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ในสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพล โดยวิทยากรบรรยายการเรียนรู้จากสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วีดิทัศน์ ภาพยนตร์ กรณีศึกษา กิจกรรม เป็นต้น การอภิปรายกลุ่ม การอภิปรายแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การนำเสนอแนวคิดจากกลุ่ม การวิเคราะห์ และศึกษากรณีตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Tyler (1949, p. 204) ที่กล่าวว่า การเลือกแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายเป็นการเลือกเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งควรเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย ประสบการณ์การเรียนรู้ควรเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียนและอยู่ในขอบข่ายความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายได้ และสอดคล้องกับ Delahaye (2005, pp. 364-365) ที่กล่าวว่า การประเมินปฏิกิริยา (reaction) เป็นการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมว่า มีความคิดเห็นหรือพึงพอใจอย่างไรเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน เช่น หลักสูตรเนื้อหาสาระตรงกับความต้องการหรือไม่ ความคิดเห็นต่อเอกสาร วิทยากร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาของการอบรมว่ามีความเหมาะสมเพียงไร ได้รับความรู้ทักษะในระดับใด มีความคาดหวังอย่างไรต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้งาน เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ นิรมล ศตวุฒิ (2551 หน้า 86-87) ที่กล่าวว่า



ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ใช้ความยืดหยุ่นในการจัดเนื้อหาสาระ การเลือก ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องการออกแบบ การเรียนการสอนและวิธีการประเมินที่เป็นไปได้ สามารถ เชื่อมโยงหลักสูตรลงสู่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการคัดเลือกและจัดเนื้อหาการศึกษาจะต้องคำนึงถึง 4 ประเด็นดังนี้ 1) ขอบเขต (scope) หมายถึง ความกว้างของ หลักสูตรความหลากหลายประเภทต่าง ๆ ของประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรจะได้รับ ขอบเขตของความคิด หรือ แนวคิดสำคัญที่ควรบรรจุไว้ในหลักสูตรถือเป็นการจัดเนื้อหา หลักสูตรในแนวราบ 2) ความต่อเนื่อง (continuity) หมายถึง การจัดเนื้อหาหลักสูตรจากระดับหนึ่งไปอีกระดับ หนึ่งจากเนื้อหาหนึ่งไปอีกเนื้อหาหนึ่ง โดยไม่ขาดตอนทำให้ ผู้เรียนก้าวหน้าในการเรียนรู้ไปเรื่อย ๆ เน้นประเด็นสำคัญ และทักษะที่ทำซ้ำ ๆ ในหลักสูตรเพื่อให้อุ่นใจว่าผู้เรียนได้ ประสบการณ์ถือเป็นการจัดเนื้อหาในแนวตั้ง 3) ความเป็น ลำดับ (sequence) หมายถึง ลำดับของเนื้อหาความรู้ ประสบการณ์ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสิ่งที่เป็นพื้นฐานไปสู่ สิ่งที่ซับซ้อน การจัดลำดับ เช่น จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่ไม่ คุ้นเคย จากรูปธรรมไปนามธรรม จากส่วนย่อยไปส่วนรวม จากส่วนรวมไปส่วนย่อย หรือการเรียงตามลำดับเวลา และ 4) การบูรณาการ (integration) หมายถึง การที่เนื้อหา ความรู้กับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันเป็น อย่างดี สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างซึมซับ และ ผู้เรียนเข้าใจแนวคิดที่เรียนจากวิชาหนึ่งแล้วสามารถนำไป เชื่อมโยงทำความเข้าใจ กับอีกวิชาหนึ่งได้ ซึ่งผู้เรียนจะ เรียนรู้ได้ดี เมื่อเกิดการบูรณาการ

3.4 ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ ที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน พบว่า หลังการ อบรมผ่าน 12 สัปดาห์ ($\bar{X} = 9.65, SD = .56$) สูงกว่าหลัง การอบรม ($\bar{X} = 9.61, SD = .57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จากกิจกรรมและวิธีการในการจัดกิจกรรมการ อบรมแบบการตระหนักรู้ถึงปัญหาเป็นฐานหลักในการจัด กิจกรรมการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ พยัต วุฒินรงค์ (2562,

หน้า 5-6) ที่กล่าวว่า ความรู้ (Knowledge) เป็นฐานข้อมูล ที่เกิดขึ้นจากการศึกษา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การ เรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบนี้ในบุคคลหนึ่งมีปริมาณไม่เท่ากัน เนื่องจากขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความใฝ่รู้ของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559, หน้า 56- 57) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคคล องค์การจะต้องดำเนินการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคคลโดยอ้างอิงจากกรอบมาตรฐานของสมรรถนะ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีแนวคิดและพฤติกรรมที่แสดงที่ออกให้เป็นไปตามความ ปราบปรามขององค์การ อีกทั้งการดำเนินการดังกล่าวยังส่งผล ให้บุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับการแปลงเปลี่ยน ของสภาพแวดล้อมภายนอก และสามารถผลักดันให้องค์การ ดำเนินตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ขององค์การอย่างเป็นระบบ และยังสอดคล้องกับ พิสนุ พงศ์ศรี (2551, หน้า 134) ที่กล่าวว่า เนื้อหาวิชาหรือสาระ การเรียนรู้ เป็นเนื้อหาสาระสำคัญหรือที่ต้องจัดไว้อย่างเป็น ระบบและเป็นการเลือกเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนด ไว้โดยดำเนินการ ตั้งแต่การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระ พร้อมทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่ เหมาะสม และการนำหลักสูตรไปใช้ หรือการจัดกิจกรรม การเรียน เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ คู่มือ เอกสาร หลักสูตรแผนการสอน แนวการสอน และแบบเรียน เป็นต้น ต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและ สิ่งแวดล้อม เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ใน การเรียน จำนวนครู และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การ ดำเนินการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในขั้นนำหลักสูตร ไปใช้ เพราะหลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของผู้สอน จะต้องมีความรู้ในด้านการถ่ายทอด เนื้อหาความรู้การวัดและประเมินผล จิตวิทยาการสอน ตลอดจนปรัชญาการศึกษาของแต่ละระดับ จึงทำให้การ เรียนของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร



3.5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน พบว่า หลังการอบรมผ่านไป 12 สัปดาห์ ($\bar{X} = 4.77, SD = .52$) สูงกว่าหลังการอบรมสิ้นสุด ($\bar{X} = 4.44, SD = .08$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ หลักสูตรฝึกอบรมทำให้สมรรถนะที่จำเป็นทั้ง 5 ด้านของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนมีความคงทนจากการอบรมแบบการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้สอนและผู้เรียน เพื่อให้เกิดความรู้สึกลงในด้านการรู้คิด และด้านพฤติกรรมซึ่งสอดคล้องกับ นิสตารักษ์ เวชยานนท์ (2550, หน้า 111-112) ที่กล่าวว่า การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจ ใฝ่รู้ที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ และสอดคล้องกับกล้าหาญ ณาน (2559, หน้า 51-52) กล่าวว่า การแสดงออกทางด้านความคิดหรือแนวคิดใหม่ๆ ในการประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กรและสามารถกระตุ้นและถ่ายทอดความรู้หรือพฤติกรรมดังกล่าวให้สามารถแสดงศักยภาพตามที่ถูกกำหนดขึ้น และยังสอดคล้องกับ McClelland (1973, หน้า 1-14) ได้กล่าวว่า สมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกคุณลักษณะ หรือความฉลาด ซึ่งสามารถวัดหรือทำนายผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ประกอบด้วย 1) สมรรถนะเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยใช้สังเกตรูปแบบลักษณะการปฏิบัติใดที่ส่งผลต่อคุณภาพของงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ แทนการใช้ฐานคติเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือความฉลาดเท่านั้น 2) สมรรถนะเป็นปัจจัยในการวัดหรือประเมินผล และการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีที่สุด ซึ่งสมรรถนะจะเป็นเกณฑ์สำคัญที่ใช้วัดแทนการทดสอบคุณลักษณะ 3) สมรรถนะสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตลอดเวลา แต่คุณลักษณะของปัจเจกบุคคลเปลี่ยนแปลงได้ยาก และ 4) สมรรถนะสามารถ

บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่สามารถใช้เกณฑ์ในการวัดผลจากการบรรยาย ซึ่งต่างจากคุณลักษณะที่มีเพียงจิตวิทยาที่เข้าใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้นำไปพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นทั้ง 5 ด้านในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
2. หลักสูตรดังกล่าวนำไปใช้เป็นหลักสูตรหรือรายวิชาให้แก่กำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นเพิ่มมากขึ้น
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอนำผลการศึกษาดังกล่าวไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ทั้ง 5 ด้านในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน และกำลังพลในลำดับชั้นยศอื่น ๆ ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
4. ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ทั้ง 5 ด้านในกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความทันสมัยและเหมาะสมสำหรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ระยะเวลาในการอบรม ควรพิจารณาเพิ่มระยะเวลาในหน่วยการอบรม เพื่อให้ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้สะท้อนถึงสมรรถนะที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถนำมาประเมินผลลัพธ์ของหลักสูตรฝึกอบรมได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรมีการวิจัยเพื่อสร้างการประเมินความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นให้มีเหมาะกับบุคคลในแต่ละช่วงวัย และประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย



3. ควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างไปในหน่วยงานอื่น ๆ ในกองทัพไทยเพื่อให้เกิดความหลากหลาย และผลลัพธ์ที่ได้จะสอดคล้องกับบริบทของสถานที่นั้น ๆ
4. ควรมีการศึกษา และพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในกลุ่มสัญญาบัตรในระดับชั้นยศต่าง ๆ

References

Naval Personnel Department (2019). Guide to Cultivating and Strengthening Naval Ideology. Bangkok: Author.

Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force (2020) Government Action Plan Air Force Education Department (T.E.) Year 2020. Bangkok: Author.

Klaharn Na Nan (2016). Performance management. Bangkok: Se-Education Publishing.

Policy and Planning Division Suan Sunandha Rajabhat University. (2017). Determination of Competencies for Local Government Officials "Core Competency Handbook". Bangkok: Author.

Human Resources Management System Development Division, Department of the General Forces (2016). *Regulations of the Royal Thai Armed Forces On the evaluation of personnel performance Royal Thai Armed Forces, Bangkok: Author.*

Kittisak Ronkaew. (2016). A study of the competency of school administrators in the administration of the Army. Master of Education Thesis, Srinakharinwirot University.

Decha Dechawattanaphaisarn (2016). Human Resource Management: Concepts for Practice. Bangkok: Chulalongkorn University Publishing.

Tuangporn Srichai, Teerapat Kulopas and Pruet Siribanpitak. (2020). Competency of commissioned officers of the Royal Thai Army in the 21st century. Journal of the Researchers Association, 25.

Niramon Satawut. (2008). Invitationable education management: educational innovation. Bangkok: Friendship, Printing and Studio.

Nissadal Vechyanon (2013). Competency-Based Approach (6th edition). Bangkok: The Graphico Systems.

Prawet Maharatasakul (2014). Human resource management. Bangkok: Thai-Japanese Technology Promotion Association.

Phayat Wutirong. (2019). Innovation Management, Organization of Learning and Innovation Resources, Bangkok: Chulalongkorn University Publishing.

Pijets Prayuthasin and Arun Chutipol. (2020). Development of training courses for



- developing information and communication technology skills of secondary school teachers Under the Secondary Education Service Area Office 11. Journal of the Graduate School of Pichayathas 15 (1).
- Phitsanu Fongsri. (2008). Classroom Research: Principles and Techniques. (7th edition). Bangkok: Dhansutha Border Publishing.
- Nakhonratchasima Rajabhat University. (2017). Personnel Development Plan, Establishment of Building and Service Division, Fiscal Year 2017, Nakhonratchasima: Author.
- National Defence Institute (2018). History and Mission. Retrieved 29 May 2018, from [http://ndsi.rtarf.mi.th/history-mission/main .html](http://ndsi.rtarf.mi.th/history-mission/main.html)
- Office of the Civil Service Commission (2010). Handbook of Competency Determination in Civil Service: Core Competency Handbook. Nonthaburi: Technician Meeting.
- Sudarat Khrutaka (2007). Development of training courses to enhance the desirable competencies of head nurses in the future health care system. Doctor of Philosophy, Ramkhamhaeng University.
- Akarin Kamchaiboon. (2018). Development of the competency of the Thai Army Instructor for the Buddhist Integration. Mahachulalongkornrathana Journal, 6(4), 2155-2174.
- Delahaye, B. L. (2005). *Human resource development: Adult learning and knowledge management* (2nd ed.). Queensland, Australia: John Wiley & Son.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than for “Intelligence”. *American Psychologist*.
- Miller, L, Rankin, N., & Neathey, F. (2001). *Competency Frameworks in UK Organizations*. London: CIPD.
- Saylor, J. G., Alexander, W., & Lewis, A. J. (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*. New York: Holt, Rinehart and Winston
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.